Niveau(x) d'enseignement : 9 Numéro EDUQ : 9370458
Centre d'intérêt : 910

Programme d'insertion à la vie communautaire pour les adultes ayant une déficience intellectuelle. Guide de la gestionnaire, du gestionnaire, de la formatrice, du formateur. -- Version expérimentale -- [Québec] : Direction générale de l'éducation des adultes, 1987.
21 p. ; 28 cm.

Titre de la couv. Code : 38-0822.

ISBN 2-550-13808-2

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Direction générale de l'éducation des adultes

Descripteur(s) : Déficient mental • Intégration sociale • Programme • Formation des formateurs • Guide • Education des adultes

Ce guide traite de la structure et du contenu du Programme d'insertion à la vie communautaire pour les adultes ayant une déficience intellectuelle, de ses objectifs, de la démarche andragogique, des données organisationnelles, du recrutement des formateurs, de la formation et du perfectionnement des formateurs, de l'encadrement andragogique, de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis. Il vise à assurer une meilleure compréhension du programme dans son ensemble et à apporter des informations pertinentes complémentaires.

Type de document :

1370458

GUIDE DE LA GESTIONNAIRE-DU GESTIONNAIRE, DE LA FORMATRICE-DU FORMATEUR

Programme d'insertion à la vie communautaire pour les adultes ayant une déficience intellectuelle

Version expérimentale

Juin 1987

Québec

ISBN: 2-550-13808-2
© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1987
Tous droits réservés

Dépôt légal
Deuxième trimestre - 1987

Direction générale de l'éducation des adultes

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

1. Le programme.

   1.1 Structure et contenu du programme.

   1.2 Caractéristiques générales.

   1.3 Buts de formation.

   1.4 Intentions andragogiques.

   1.5 Démarche andragogique.

   1.6 Objectifs: généraux, terminaux, intermédiaires.

   1.7 Données organisationnelles.

   1.8 Evaluation.

   1.9 Sanction des acquis.

2. Recrutement des formatrices-formateurs. Critères de sélection de la clientèle.

   2.1 Recrutement des formatrices-formateurs.

   2.2 Critères de sélection de la clientèle.

3. Formation et perfectionnement.

   3.1 Formation des formatrices-formateurs.

   3.2 Perfectionnement des formatrices-formateurs.

4. Encadrement andragogique.

   4.1 Rôle de la gestionnaire-du gestionnaire.

   4.2 Rôle de la conseillère-du conseiller andragogique.

   4.3 Rôle de la formatrice-du formateur.

INTRODUCTION

Ce guide s'adresse à la gestionnaire-au gestionnaire, à la formatrice-au formateur qui offre le programme d'insertion à la vie communautaire aux personnes adultes ayant une déficience intellectuelle.

Ce guide traite de la structure et du contenu du programme, des objectifs, de la démarche andragogique, des données organisationnelles, du recrutement des formatrices-formateurs, de la formation et du perfectionnement des formatrices-formateurs, de l'encadrement andragogique, de l'évaluation et de la sanction des acquis. Il vise à assurer une meilleure compréhension du programme dans son ensemble et à apporter des informations pertinentes complémentaires.

CHAPITRE I

1.1 Structure et contenu du programme.

Le présent programme d'insertion à la vie communautaire s'adresse à la clientèle adulte ayant une déficience intellectuelle.

Il comporte quatorze champs d'intervention:

- Croissance personnelle
- Sexualité
- Psychomotricité
- Initiation à la consommation et à l'autonomie financière
- Vie résidentielle
- Elaboration du plan de formation
- Hygiène et soins corporels et bien-être physique
- Alimentation
- Langage et communication
- Utilisation des ressources communautaires
- Sensibilisation au marché du travail
- Intégration au marché du travail
- Travail en groupe
- Projets particuliers

Ces quatorze champs d'intervention sont structurés de la façon suivante: ils ont chacun un objectif général, des objectifs terminaux et un éventail d'objectifs intermédiaires.

La structure et le contenu du programme permettent beaucoup de souplesse. Ils tiennent compte des particularités et des spécificités de l'apprenante-apprenant. Ils permettent aussi de fixer des objectifs d'apprentissage adaptés aux besoins de l'apprenante-apprenant tout en respectant son rythme d'apprentissage. La structure du programme privilégie le format de l'enseignement individualisé.

Les activités d'apprentissage sont choisies ou élaborées par la formatrice-le formateur et sont adaptées aux besoins de l'apprenante-apprenant. Les apprentissages effectués lors de la formation doivent être généralisés, réinvestis dans d'autres situations semblables pour finalement être évalués.

La structure et le contenu du programme n'obligent pas l'apprenante-apprenant à parcourir le programme en entier. Ainsi, l'apprenante-apprenant utilise ce qui lui convient. La seule limite étant le nombre total d'heures de formation.

1.2 Caractéristiques du programme.

La préoccupation inhérente au programme est la formation intégrale et optimale de l'apprenante-apprenant. Le programme n'est pas limitatif. Il offre une ouverture qui permet de cerner les besoins les plus spécifiques de l'apprenante-apprenant. Ainsi, chaque apprenante-apprenant pourra bénéficier d'une formation qui sera adaptée à ses besoins.

L'analyse de besoins constitue une étape préalable à la formation qui permet de déterminer avec les différentes intervenantes-les différents intervenants le choix des objectifs appropriés aux besoins de l'apprenante- apprenant. Ces objectifs peuvent être puisés à l'intérieur des quatorze champs d'intervention qui sont complémentaires. Il est à noter que l'apprentissage du code et du calcul peut s'effectuer à l'intérieur de chacun des champs d'intervention.

LE PROGRAMME

CHAMPS	SIGLES	NOMBRE D'HEURES	DUREE TOTALE
Croissance personnelle		15	
		30	
		30	180
		45	
		60	
Sexualité		15	
		30	90
		45	
Psychomotricité		15	
		15	
		30	180
		30	
		45	
		45	

Initiation à la consommation et à l'autonomie financière	15 15 30 30 45 45	180
Vie résidentielle	15 30 45	90
Elaboration du plan de formation	15 15 15 15 15 15	90
Hygiène, soins corporels et bien-être physique	15 30 45	90
Alimentation	15 15 30 30	90
Langage et communication	15 30 30 45 60	180
Utilisation des ressources communautaires	15 30 30 45 60	150
Sensibilisation au marché du travail	15 30 45 60	150

CHAMPS	SIGLES	NOMBRE D'HEURES	DUREE TOTALE
Intégration au marché du travail		15 30 30 45	120
Travail en groupe		15 30 30 45	120
Projets particuliers		15 30 30 45 60	180

TOTAL: 1,920 heures

1.3 Buts de formation.

Voici les principaux buts de formation visés par le programme d'insertion à la vie communautaire:

- Favoriser le développement personnel et social optimal des personnes ayant une déficience intellectuelle dans toutes les situations de vie.
- Habiliter les personnes ayant une déficience intellectuelle à s'assurer une qualité de vie.
- Habiliter les personnes ayant une déficience intellectuelle à utiliser au maximum les services et les ressources communautaires.
- Favoriser l'intégration des personnes ayant une déficience intellectuelle à la société.
- Favoriser l'autonomie, l'indépendance personnelle et financière des personnes ayant une déficience intellectuelle dans leur vie.
- Favoriser la prise de décision individuelle et sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle.

1.4 Les intentions andragogiques.

Voici les intentions andragogiques que propose le présent programme:

- Déterminer conjointement(formatrice-formateur, intervenante-intervenant, apprenante-apprenant) les besoins d'apprentissage.
- Créer un environnement propice à l'apprentissage.
- Etablir une relation de confiance entre les apprenantes-apprenants et la formatrice-le formateur.
- Respecter l'apprenante-apprenant dans sa totalité (personnalité, valeurs, intérêts, tempérament, idées émotions, vécu).

- Créer des situations de coopération entre les apprenantes-apprenants par le biais des activités d'apprentissage.

- Effectuer des apprentissages en plaçant l'apprenante-apprenant dans des situations concrètes.

- Associer un nouvel apprentissage à une expérience vécue par l'apprenante-apprenant afin que l'apprentissage soit plus significatif.

- Favoriser les situations de réussite et les renforcements positifs.

- Présenter des activités qui permettent à l'apprenante-apprenant de travailler à son propre rythme.

- Participer à l'évaluation de l'apprentissage par le biais de l'auto-évaluation.

1.5 Démarche andragogique.

La démarche andragogique tient compte de l'apprenante-apprenant dans sa globalité. Le programme favorise le développement d'attitudes, de comportements, l'acquisition de connaissances et la maîtrise d'habiletés spécifiques pour chacun des champs d'intervention. Tous les champs d'intervention sont d'égale importance. L'apprenante-apprenant ne doit pas nécessairement parcourir le programme en entier. Le programme présente une certaine souplesse qui permet de choisir quels objectifs l'apprenante-apprenant devra atteindre.

La démarche andragogique proposée se subdivise en étapes qui sont décrites succintement:

- le pré-accueil:
  rencontrer une personne ressource en accueil et référence.

- l'analyse des besoins:
  recueillir de l'information pertinente sur une grille d'analyse de besoins, par exemple.

- l'élaboration du plan de formation:
  tracer les grandes lignes qui feront l'objet de la formation.

- le choix des objectifs:
  déterminer les objectifs d'apprentissage à partir de l'élaboration du plan de formation qui feront l'objet de la formation.

- la détermination de la durée de formation:
  fixer les paramètres de la durée de la formation par semaine, pour une année scolaire.

- le cadre organisationnel:
  déterminer le contexte dans lequel l'apprenante-apprenant va évoluer. Etablir des mécanismes de concertation avec les personnes intervenant auprès de l'apprenante-apprenant.

- le modèle d'intervention:
  déterminer de quelle(s) façon(s) et à l'intérieur de quelle(s) limite(s) on interviendra avec l'apprenante-apprenant.

- les stratégies d'enseignement:
  déterminer les différentes façons dont la formation sera donnée.

- la planification des activités d'apprentissage:
  choisir ou élaborer des activités d'apprentissage adaptées aux besoins de l'apprenante-apprenant.

- le choix du matériel d'apprentissage:
  utiliser ou fabriquer du matériel d'apprentissage qui soit adapté au choix des activités d'apprentissage.

- la généralisation:
  prévoir des mécanismes qui permettent à l'apprenante-apprenant des transferts des apprentissages réalisés lors de la formation dans des situations similaires de son milieu de vie ou de travail.

. <u>évaluation</u>:
choisir les outils qui serviront à évaluer l'apprenante-apprenant et déterminer la fréquence de l'évaluation, les objectifs qui seront évalués.

1.6 Les objectifs du programme.

Les objectifs qui sont proposés dans le programme ont été élaborés en tenant compte d'une séquence logique progressive. Chacun des quatorze champs d'intervention contient:

- <u>un objectif général</u>:

  qui détermine l'orientation du champ d'intervention. L'objectif général est un énoncé théorique qui fait la synthèse des objectifs terminaux et intermédiaires. Les objectifs généraux s'adressent de façon spécifique aux formatrices-formateurs tandis que les objectifs terminaux et intermédiaires sont formulés à l'intention de l'apprenante-apprenant.

- <u>des objectifs terminaux</u>:

  qui indiquent le résultat attendu de l'apprenante-apprenant à la fin de la formation. Ils sont mesurables et observables.

. <u>des objectifs intermédiaires</u>:

  qui sont issus des objectifs terminaux. Ils visent l'acquisition de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de comportements qui sont préalables à l'atteinte de l'objectif terminal.

Les objectifs peuvent être choisis à l'intérieur de chacun des champs d'intervention en fonction des besoins de l'apprenante-apprenant. La variété des objectifs d'apprentissage présentés couvrent l'ensemble du champ d'intervention.

1.7 Données organisationnelles.

Des structures d'accueil doivent être mises en place pour chacune des personnes voulant s'inscrire au programme d'insertion à la vie communautaire. L'accueil et référence doit servir, d'une part, à recueillir des informations pertinentes et, d'autre part, à dresser un profil personnel de la personne.

Une analyse de besoins de la personne doit être effectuée, en concertation avec les principales intervenantes-les principaux intervenants. Il est conseillé d'utiliser une grille d'analyse de besoins qui couvre les champs d'intervention contenus dans le présent programme. La grille d'analyse de besoins sert à faire la synthèse des besoins de l'individu, à déterminer les objectifs d'apprentissage, puis à élaborer un plan de formation.

La formation peut s'effectuer le jour ou le soir, en fonction des disponibilités, bien que la formation de jour soit suggérée. La personne qui suit une formation doit recevoir un minimum de six heures/semaine pour que cela soit satisfaisant. Vingt-quatre heures/semaine est toutefois le maximum d'heures qu'une personne peut recevoir pour sa formation. La durée maximale de formation est de 1,920 heures.

Le modèle d'intervention andragogique peut varier d'un endroit à l'autre, certains milieux pouvant bénéficier de personnes ressources supplémentaires, d'autres pas. Il s'agit d'intervenir avec les ressources qui sont disponibles. Il n'en demeure pas moins que la concertation doit exister et favoriser des communications régulières entre les différentes personnes intervenant auprès de l'apprenante-apprenant.

La formation peut être donnée dans différents locaux. Deux critères sont cependant essentiels dans le choix d'un local: son accessibilité et son fonctionnalisme.

Les barèmes de formation de groupe sont ceux qui sont fixés par la Direction générale de l'éducation des adultes du ministère de l'Education.

1.8 Choix de l'évaluation.

L'évaluation des apprentissages de l'apprenante-apprenant se fera par le biais de l'évaluation formative et de l'évaluation sommative:

- l'évaluation formative, pour suivre pas à pas le cheminement de l'apprenante-apprenant, pour observer ses progrès quotidiens;

- l'évaluation sommative, pour faire le bilan des acquisitions de l'apprenante-apprenant.

La grille d'évaluation permet d'indiquer quels objectifs l'apprenante-apprenant a travaillé, de préciser à quel niveau se situe l'apprenante-apprenant en donnant une note ou une cote et/ou en précisant certaines observations.

1.9 Sanction des acquis.

Les résultats suivants doivent être transmis à la Direction générale de l'éducation des adultes:

. % (de 1 à 99);

. SUC (Succès);

. ECH (Echec);

. ABN (Abandon);

. EPO (En poursuite d'objectifs dans le cas d'un profil de formation non complété à la fin d'une période de déclaration pour le temps complet et le temps partiel) (1).

(1) Ministère de l'éducation, Instruction. Gestion des activités à l'éducation des adultes. 1987.

CHAPITRE II

2.1 Recrutement des formatrices-formateurs.

La formation des formatrices-formateurs peut être très diversifiée. Il n'est pas nécessaire pour une formatrice-un formateur d'avoir un diplôme universitaire dans les disciplines suivantes: enfance inadaptée, orthopédagogie, psycho-éducation ou autre pour intervenir auprès des personnes adultes ayant une déficience intellectuelle.

Le recrutement des formatrices-formateurs pourrait s'effectuer en se basant sur des critères précis. Une formatrice-un formateur qui travaille avec une clientèle ayant une déficience intellectuelle doit:

- avoir de l'empathie envers les apprenantes-apprenants.
- avoir des connaissances de l'andragogie.
- être capable d'intervenir dans une relation d'aide.
- avoir une connaissance des matières de base (français et calcul).
- exercer sa créativité dans les approches, les activités d'apprentissage et le matériel.
- être capable d'analyser les besoins des apprenantes-apprenants.
- être capable de planifier des activités d'apprentissage adaptées à la clientèle et en relation avec les objectifs à atteindre.
- être capable d'évaluer les apprentissages réalisés par les apprenantes-apprenants (évaluation formative et sommative).
- informer les différentes intervenantes-les différents intervenants (éducatrice-éducateur, famille, travailleuse-travailleur social(e)...) travaillant avec les apprenantes-apprenants.
- prévoir des situations où les apprenantes-apprenants auront à généraliser à l'extérieur de la salle de classe.

2.2 Critères de sélection de la clientèle.

L'adulte ayant une déficience intellectuelle qui désire s'engager dans une démarche de formation doit:

- avoir un état de santé satisfaisant et ne pas consommer de médicaments de façon excessive.
- manifester son intérêt pour suivre une formation.
- avoir des comportements et des attitudes qui ne peuvent pas nuire au fonctionnement du groupe ou à sa participation au programme.
- avoir une mobilité physique suffisante pour participer a l'ensemble des activités.
- être autonome au niveau de ses habiletés et des soins personnels.

CHAPITRE III

3.1 Formation des formatrices-formateurs:

Toute formatrice, tout formateur qui vient d'être embauché(e) devrait être informé(e):

- des orientations du programme.
- du contenu du programme.
- de l'approche andragogique.
- du modèle d'intervention éducative (principes, croyances, valeurs).
- des rôles des personnes intervenant auprès de l'apprenante-apprenant.
- de la clientèle à desservir.
- des outils de travail (matériel d'apprentissage, activités d'apprentissage, les fiches, les grilles, etc...).
- des données organisationnelles.
- du support et de la supervision andragogique.

Cette formation devrait avoir une durée d'environ deux jours.

3.2 Perfectionnement des formatrices-formateurs.

Le perfectionnement des formatrices-formateurs est indispensable et fondamental. Le perfectionnement peut se faire de plusieurs des façons. Les rencontres de suivi andragogique, la participation à des cours de formation, à des ateliers spécifiques sur mesure, à des colloques constituent d'excellentes sources de perfectionnement.

Les rencontres de suivi andragogique doivent être ponctuelles et traiter de différents sujets: de modèles d'intervention éducative, de stratégies d'enseignement, d'organisation, de planification, de matériel d'apprentissage, d'activités d'apprentissage, de développement andragogique, d'évaluation, de concertation, de motivation, etc. Elles peuvent se dérouler selon différentes modalités qui conviennent au milieu. Ces rencontres doivent être le lieu d'échange, de partage d'information et de réflexion.

Certains organismes ou établissements offrent des cours de formation qui peuvent permettre aux formatrices-formateurs d'acquérir des connaissances spécifiques, de développer des habiletés, des attitudes et des comportements qui s'avèrent d'une grande utilité pour intervenir avec la clientèle.

Des ateliers spécifiques sur mesure peuvent aussi faire l'objet de perfectionnement pour les formatrices-formateurs. Une consultante-un consultant peut très bien offrir un atelier sur mesure dans le but de répondre aux besoins des formatrices-formateurs.

Les colloques sont une source de perfectionnement non négligeable. Ils sont le lieu de ressourcement. Ils permettent d'avoir une vue d'ensemble sur ce qui se fait dans le domaine à l'heure actuelle. Les colloques deviennent indispensables puisque'ils sont le véhicule de beaucoup d'information qui sera réinvestie dans les milieux. Les retombées d'un colloque sont souvent très révélatrices. Elles suscitent l'innovation et servent souvent à stimuler les différentes personnes qui interviennent dans le domaine.

4.1 Rôle de la gestionnaire-du gestionnaire:

Le rôle de la-du gestionnaire peut varier d'un endroit à l'autre en fonction du contexte et de l'organisation. Cependant, la-le gestionnaire doit posséder des habiletés techniques, des habiletés reliées aux relations humaines et des habiletés reliées à l'organisation.

La gestionnaire-le gestionnaire doit:

- Exercer son rôle d'administratrice-administrateur.
- Appliquer les règles budgétaires du minitère de l'Education.
- Répartir les budgets.
- Contrôler les dépenses.
- Etablir des mécanismes de concertation avec les différentes intervenantes-différents intervenants du milieu.
- Exercer de façon efficace et harmonieuse son leadership.
- Faire effectuer du travail de qualité avec des personnes qui sont directement ou indirectement sous sa responsabilité.
- Trouver des moyens de maintenir la motivation au sein de son équipe de travail.
- Transmettre l'information à l'équipe de travail.
- Réaliser efficacement les objectifs fixés.
- Envisager les meilleures solutions.
- Vendre ses idées.

4.2 Rôle de la conseillère, du conseiller andragogique.

La conseillère-le conseiller andragogique doit:

- Organiser les activités éducatives.
- Assurer la gestion (budget, heures de formation, heures de développement andragogique, achat de matériel).
- Assurer le développement andragogique.
- Superviser les formatrices, les formateurs.
- Informer les formatrices, les formateurs des recherches, expérimentations, priorités, orientations, etc.
- Prévoir des rencontres de suivi andragogique avec les formatrices, les formateurs.
- Prévoir des rencontres de concertation avec les partenaires du milieu.

- Promouvoir le développement d'outils et de matériel andragogique.
- Perfectionner les outils et le matériel andragogique.
- Evaluer les activités éducatives.

4.3 Rôle de la formatrice-du formateur:

La formatrice-le formateur doit:

- Assurer une intervention qualitative auprès des apprenantes-apprenants.
- Planifier l'accueil.
- Participer à la sélection des apprenantes-apprenants.
- Analyser les besoins des apprenantes-apprenants.
- Identifier les objectifs de formation à poursuivre avec les apprenantes-apprenants.
- Elaborer et créer des activités d'apprentissage adaptées aux besoins des apprenantes-apprenants.
- Travailler à l'intérieur du cadre organisationnel fixé par la commission scolaire, l'organisme ou l'établissement.
- Travailler avec le modèle d'intervention choisi par la commissio' scolaire, l'organisme ou l'établissement.
- Déterminer les stratégies d'enseignement.
- Utiliser ou produire le matériel d'apprentissage adapté aux besoins des apprenantes-apprenants.
- Prévoir des situations de généralisation des apprentissages.
- Evaluer le cheminement des apprenantes-apprenants.
- Effectuer un suivi avec les différentes intervenantes-les différents intervenants.